

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 26 AOUT 2025

Quatrième chambre

L'A.S.B.L. G., BCE (...), dont le siège est établi à (...);

Appelante au principal, Intimée sur incident, représentée par Maître Edwin Truyens, avocat à Kontich.

Contre

Madame N. N. , NRN (...), domiciliée à (...);

Intimée au principal, Appelante sur incident,
représentée par Maître Geoffroy Coning, avocat à Bruxelles.

*

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué, prononcé le 24 janvier 2022 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue le 22 avril 2022 au greffe de la cour ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 1^{er} juin 2022 et fixant un calendrier de procédure et une date de plaidoiries ;

- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces déposées par elles.

Comparaissant comme indiqué ci-dessus, les parties ont plaidé à l'audience publique du 27 mai 2025.

Les débats ont été clos et M. Henri Funck, avocat général, a déposé un avis écrit à l'audience, qu'il a exposé oralement, auquel le conseil de Mme N. a répliqué.

L'affaire a été prise en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

II. Synthèse des faits

Le 1^{er} septembre 2014, Mme N. entre au service de G. — Secrétariat social (ci-après « G. ») en qualité d'employée avec reprise d'ancienneté de 4 ans et 4 mois (prestations pour la filiale française comme employée commerciale puis directrice d'agence), pour une fonction commerciale pour la région de Bruxelles, sans exclusivité.

En 2016, Mme N. s'absente pour incapacité de travail du 4 au 10 février 2016 puis du 29 février 2016 au 31 décembre 2016.

Le 2 janvier 2017, un avenant est conclu pour prévoir :

- un changement de fonction, Mme N. devenant « coordinateur comptables », fonction relationnelle impliquant qu'elle devient le point de contact pour les relations de l'entreprise avec les nombreux comptables (séminaires comptables, fidélisation, documentation,...) ;
- une reprise du travail, dans un premier temps à mi-temps (18 h. par semaine) pour raisons médicales.

A partir du 1^{er} octobre 2017, Mme N. réduit ses prestations de travail d'un cinquième (par rapport à un temps plein de 36 h.) dans le cadre d'un congé parental, le régime de travail passant à 28 h. 48 par semaine. Les prestations se poursuivront suivant ce même régime, à partir du 1^{er} janvier 2019, dans le cadre d'un crédit-temps avec motif prévu pour un an.

Durant l'année 2019, Mme N. s'absente pour incapacité de travail :

- du 8 au 15 février 2019 ;
- à partir du 11 juin 2019 (certificats la couvrant du 11/06/2019 au 28/06/2019, du 29/06/2019 au 31/08/2019 puis du 01/09/2019 au 30/11/2019).

Le 29 mai 2019, Mme N. s'entretient avec Mme V. (sa responsable) et lui transmet ensuite un article consacré aux salariés ayant un « profil zèbre » (auquel elle dit s'identifier à 90%) dans lequel on lit entre autres que (extrait) « c'est un profil qui du fait qu'il donne énormément sans se ménager est très sensible au burnout ».¹

Par courrier recommandé daté du 25 septembre 2019, G. notifie à Mme N. la résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 30 semaines (réduite de 4 semaines en raison de l'outplacement).

Le formulaire C4 indique comme motif de chômage : « ne répond plus aux exigences de l'organisation ».

¹ Pièce 23 de G.

Le 22 octobre 2019, le conseil de Mme N. sollicite la communication des motifs du licenciement (art. 3 de la C.C.T. n°109) et un relevé des commissions.

En réponse du 5 novembre 2019 (e-mail et recommandé selon le courrier²), G. indique comme motif du licenciement :

« 1. Difficultés liées aux priorités à donner à ses missions:

Dans sa fonction d'accountant coordinator, Madame N. avait en charge plusieurs missions liées au réseau comptable. Dans l'exercice de ses fonctions, Madame N. rencontrait des difficultés à mettre des priorités dans son travail, et s'attachait à des détails liés à certains dossiers plutôt qu'à coordonner l'entièreté de ses tâches de manière cohérente.

2. Problèmes liés aux absences répétées:

Une partie importante du travail de Madame N. consistait en l'organisation avant, pendant et après les séminaires comptables (2 sessions par an soit minimum 24 dates). Etant donné ses absences répétées, l'organisation de G. était régulièrement mise à mal. Nous avons eu de nombreuses reprises été compréhensifs et nous avons trouvé des solutions et/ou des aménagements du temps de travail, mais vu la répétition de ses absences, il nous a semblé impossible de poursuivre la collaboration. »

Mme N. conteste ensuite les motifs de son licenciement et, le 11 septembre 2020, elle saisit le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

III. Le jugement dont appel

Mme N. demandait au tribunal de déclarer sa demande recevable et fondée et de:

« condamner l'ASBL G. -SECRETARIAT SOCIAL à lui payer:

- une somme de 17.645,60€ brut au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du licenciement et des intérêts judiciaires,
- une somme de 26.987,40 € au titre d'indemnité due en raison d'une discrimination sur base de l'état de santé à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du licenciement et des intérêts judiciaires,
- une somme de 5.000,00 € au titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du licenciement et des intérêts judiciaires,
- une somme de 650,00 € à titre provisionnel pour les arriérés de rémunération (commissions), à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du licenciement et des intérêts judiciaires,
- une somme de 1,00 € à titre provisionnel pour tout autre dommage résultant des manquements commis par l'employeur pendant la relation de travail et lors du licenciement,

condamner l'ASBL G. - SECRETARIAT SOCIAL à la production:

- avant dire droit, du détail de toutes les affiliations AT (Accident du Travail) réalisées par elle depuis le 1^{er} septembre 2014, ainsi que le montant de la commission due par affiliation,
- du détail des commissions déjà payées, justificatifs à l'appui, ainsi que le solde des commissions à payer,
- des fiches de salaire et des documents sociaux rectifiés sur base des montants accordés par le tribunal,

Le tout sous peine d'astreinte de 100,00 € par jour et par document manquant à dater de la signification du jugement à intervenir,

² Pièce 17 de G.

condamner l'ASBL G. -SECRETARIAT SOCIAL au paiement de l'intégralité des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure au montant de base, qui peut être fixée à 3.600,00 €,

déclarer le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ».

De son côté, G. demandait au tribunal de :

« lui donner acte qu'elle est disposée à payer 37,50 € à titre d'arriérés de commissions, à majorer des intérêts légaux;

déclarer la demande de Madame N. recevable mais non fondée ;

condamner Madame N. aux dépens de l'instance, en ce compris procédure, estimée dans son chef à 3.000 € conformément à l'article judiciaire ».

Par son jugement du 24 janvier 2022 (R.G. n° 20/3135/A), le tribunal a suit (dispositif) :

« Statuant contradictoirement,

Déclare les demande(s) de Madame N. recevables et fondées dans la mesure précisée ci-après :

- Condamne l'ASBL G. -SECRETARIAT SOCIAL à payer à Madame N.
 - o une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois en raison d'une discrimination sur base de l'état de santé d'un montant de 26.987,40 €, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du licenciement et des intérêts judiciaires ;
 - o une indemnité pour licenciement abusif d'un montant de 5.000 €, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du licenciement et des intérêts judiciaires ;
 - o des arriérés de rémunération (commissions) d'un montant de 450 €, des intérêts moratoires au taux légal à dater du licenciement et des intérêts judiciaires ;
- Condamne l'ASBL G. -SECRETARIAT SOCIAL (à) délivrer les documents sociaux reprenant les paiements à effectuer en exécution du présent jugement;
- Condamne l'ASBL G. -SECRETARIAT SOCIAL au paiement des dépens liquidés par Madame N. à la somme de 3.600 € à titre d'indemnité de procédure ainsi qu'à la somme de 20 € à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;
- Dit le présent jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ».

IV. Les demandes en appel

L'objet de l'appel principal de G. et ses demandes

Suivant ses dernières conclusions, G. demande à la cour de :

« déclarer l'appel de la concluante recevable et fondé

déclarer l'appel incident de l'intimée recevable mais non fondé

mettre à néant le jugement attaqué pour ce qui concerne l'abus de droit, la discrimination et les dépens de ce fait

déclarer les prétentions initiales de l'intimée sur ces points recevables mais non fondées

confirmer le jugement pour le surplus

condamner l'intimée aux dépens du litige, en ce compris l'indemnité de procédure, estimée dans le chef de la concluante à 3.500€ en première instance et à 3.750€ en appel conformément à l'article 1022 du Code judiciaire ».

L'objet de l'appel incident de Mme N. et ses demandes

Suivant ses dernières conclusions, Mme N. demande à la cour ce qui suit :

« Quant à l'appel principal de G. ,

- De le déclarer non fondé,

Quant à l'appel incident de la concluante,

- De le déclarer recevable et fondé,
- De condamner G. au paiement à Madame N. d'une somme de 17.645,60 € brut au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du licenciement et des intérêts judiciaires,
- De confirmer le jugement a quo pour le surplus,

De condamner G. au paiement de l'intégralité des dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure au montant de base, qui peut être fixée à 3.750,00 €. par instance ».

V. Recevabilité de l'appel

Il n'apparaît pas que le jugement frappé d'appel ait été signifié. L'appel principal est dès lors recevable (art. 1051 et 1057, C.J.), ce qui n'est du reste pas contesté.

Il en va de même de l'appel incident (art. 1054, al. 2, C.J.).

VI. L'examen de la contestation par la cour du travail

1. L'indemnité pour discrimination liée à l'état de santé

1.1. Principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe la discrimination sur la base de critères protégés qu'elle énumère et parmi lesquels figure, entre autres, « l'état de santé actuel ou futur » (dans la version de la loi applicable au litige, avant sa modification par la loi du 20 juillet 2022, entrée en vigueur le 27 octobre 2022 ; le texte vise désormais « l'état de santé »³).

³ Comme relevé par notre cour (autrement composée : C. trav. Bruxelles, 7 février 2024, R.G. n°2021/AB/45, disponible sur www.terralaboris.be), la ratio legis de cette modification est que « la loi anti-discrimination actuelle ne protège que l'état de santé actuel ou futur et non le passé médical contrairement à la convention collective de travail n°95 » de telle manière qu'une « personne qui a eu un cancer dans le passé, par exemple, et qui se voit refuser un emploi parce que son employeur craint qu'elle ne fasse une rechute, n'est pas suffisamment protégée par la loi » (Chambre des représentants de Belgique, Proposition de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 (...), DOC 55 2227/001, p. 2)

Ces dispositions trouvent à s'appliquer dans le cadre des relations de travail et notamment aux dispositions et pratiques en matière de rupture du contrat de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement, la décision de licenciement (article 5, § 2, 3° de la loi).

La discrimination directe (invoquée en l'espèce) est une « distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi » (article 4, 7° de la loi, avant sa modification par la loi du 28 juin 2023, qui vise désormais « un ou plusieurs des critères protégés »).

Une distinction directe est définie comme « la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable » (article 4, 6° de la loi, avant sa modification par la loi du 28 juin 2023).

Tout distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires (article 7 de la loi, avant sa modification par la loi du 28 juin 2023).

Les termes « l'état de santé actuel ou futur » n'ont pas été définis par le législateur.⁴

M. l'avocat général est d'avis que, par ce critère, le législateur n'a voulu viser que les tests génétiques prévisionnels ou assimilés ; le licenciement en raison d'absences pour incapacité de travail causée par une maladie ou un accident ne serait pas visé par ce critère.⁵

Cette interprétation du texte légal paraît trop restrictive.

Suivant notre cour (autrement composée) : « D'une part, la restriction de la notion d'état de santé actuel ou futur à l'état de santé tel qu'il ressort d'examens médicaux prévisionnels ne ressort pas du texte légal. Lorsqu'un texte de loi est clair, il ne peut être recouru aux travaux préparatoires pour en restreindre l'application. D'autre part, à supposer même qu'il faille prendre les travaux préparatoires en considération, il n'est pas certain qu'ils restreignent la notion d'état de santé actuel ou futur à l'état de santé tel qu'il ressort d'examens médicaux prévisionnels. Il se peut que cette précision donnée dans les travaux préparatoires, porte uniquement sur la notion d'état de santé futur et non sur la notion d'état de santé actuel. Enfin, la loi interdit également toute discrimination sur la base d'un autre critère protégé : une caractéristique physique ou génétique. Si la seule portée du critère de l'état de santé actuel ou futur avait été de viser les tests génétiques, l'ajout du critère protégé relatif à une caractéristique génétique aurait été inutile. S'il est vrai que les critères protégés peuvent se recouper et coïncider en partie, on n'aperçoit pas pour quel motif le législateur aurait purement et simplement répété un critère protégé sous deux formulations différentes. En conclusion, la notion d'état de santé actuel ou futur inclut l'état de santé tel qu'il ressort d'examens médicaux prévisionnels mais ne s'y limite pas. Elle comporte tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment (...).⁶

Notre cour (autrement composée) a également eu l'occasion de préciser que « les travaux parlementaires à l'origine de la loi du 25 février 2003 confirment que la notion de tests prédictifs se rapporte à l'état de santé futur et non à l'état de santé actuel, sans toutefois que la notion d'état de santé actuel soit limitée à

⁴ Sur le sujet : MORTIER, A. et SIMON, M., « Licenciement en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », *J.T.T.*, 2018/6, n° 1300, p. 81-90.

⁵ s Avis écrit de M. l'avocat général, page 5, lequel se réfère à H. FUNCK, « Licenciement en cas d'absence au travail pour incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident : une discrimination en raison de l'« état de santé actuel ou futur » ? », *C.D.S.*, 2022/1, pp. 3 et s

⁶ C. trav. Bruxelles, 9 janvier 2019, *C.D.S.*, 2022/1, p. 32

la question de pareils tests. D'une part, alors qu'un amendement entendait supprimer la notion jugée trop imprécise d'état de santé futur, le ministre avait justifié le maintien de cette notion en précisant qu'il « est indispensable, compte-tenu des possibilités techniques dont disposent les médecins pour déceler des pathologies futures, d'empêcher que des différences de traitement injustifiées puissent avoir lieu sur base de cet état de santé futur » (Chambre des représentants, 2001- 2002, DOC 50,1578/008, p. 13). D'autre part, l'auteur de la proposition de loi avait admis que les tests prédictifs ne sont pas la seule manière d'envisager l'état de santé futur (Sénat de Belgique, session 2001-2002, Rapport fait au nom de la commission de la justice, Document parlementaire n°2-12/15). L'acception qu'il convient de donner à l'état de santé actuel ou futur, à savoir tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment, n'emporte pas pour conséquence que tout licenciement pour force majeure médicale / incapacité de travail définitive ou moyennant indemnité compensatoire de préavis serait ipso facto discriminatoire au sens de la loi du 10 mai 2007. Le législateur permet en effet à l'employeur de démontrer que la distinction directe fondée sur l'état de santé actuel ou futur est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires, auquel cas il n'y a pas de discrimination ».⁷

Notre cour se rallie à cette interprétation. Si les travaux préparatoires évoquent, certes, la réalisation de tests prédictifs, le texte légal ne permet pas d'exclure qu'un traitement discriminatoire puisse reposer sur des éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment. Ceci ne signifie pas qu'un employeur ne pourrait pas mettre fin au contrat de travail d'un travailleur en incapacité de travail. Ce que le législateur interdit, c'est de traiter de manière défavorable et sans justification raisonnable un travailleur en raison de son « état de santé actuel ou futur » (et, désormais, en raison de son « état de santé »).

La loi prévoit un partage de la charge de la preuve, destiné à garantir aux victimes une protection juridictionnelle effective⁸. L'article 28, §1er de la loi prévoit ainsi que lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination⁹.

La victime d'une discrimination dans le cadre des relations de travail peut réclamer une indemnisation de son préjudice.

Suivant l'article 18, § 2, 2°, de la loi, « si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail (..), l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; (..) ».

1.2. Application

⁷ C. trav. Bruxelles, 7 février 2024, R.G. n°2021/AB/45, disponible sur www.terralaboris.be. Voyez encore C. trav. Bruxelles, 19 décembre 2023, R.G. n° 2020/AB/420, J.T.T., 2024/16, p. 289-296

⁸ J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, « Prouver la discrimination en justice », in J. RINGELHEIM et P. WAUTELET, *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, Liège, Anthémis, 2018, p. 139

⁹ Doc. pari., Chambre, 2006-2007, n°51-2720/009, p. 72 ; C.C. 12 février 2019, n°17/2009, B.93.3 ; J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, op. cit., p. 141 et la référence à C. trav. Bruxelles, 7 mai 2018 (disponible sur le site de UNIA)

La cour estime tout d'abord que Mme N. rapporte la preuve de faits permettant de présumer une discrimination basée sur l'état de santé actuel ou futur, dans la mesure où le motif de licenciement invoqué par l'employeur est, pour partie, décrit comme étant des « problèmes liés aux absences répétées », ces absences, en cours au moment du licenciement, étant liées à une incapacité de travail pour maladie.

Le licenciement présente donc en apparence un lien avec l'état de santé (tel qu'il se présentait au moment de la mesure litigieuse), ce qui impose à l'employeur, pour renverser la présomption de discrimination, de prouver que la mesure est justifiée par un but légitime et que les moyens de le réaliser sont appropriés et nécessaires (partage de la charge de la preuve).

Dans le courrier du 5 novembre 2019, G. a motivé le licenciement par deux éléments, à savoir des « difficultés liées aux priorités à donner à ses missions » et des « problèmes liés aux absences répétées ».

G. ne prouve nullement la réalité du premier motif, à savoir que Mme N. aurait eu des difficultés à prioriser ses tâches, s'attachait trop aux détails et/ou manquait d'efficacité. Le dossier est pratiquement vide à ce propos : aucun avertissement, aucun rapport d'évaluation, aucune communication, aucune attestation de tiers,...

Des tests de personnalité ou de compétence réalisés des années auparavant n'apportent aucun éclairage utile quant aux aptitudes professionnelles qui étaient celles de Mme N. , au moment du licenciement, pour exercer sa fonction (qui a évolué depuis l'engagement).

Le fait qu'elle ait eu un entretien avec Mme V. le 29 mai 2019 au terme duquel elle lui a fait parvenir un document relatif à un profil « zèbre » n'apporte non plus aucune information précise ni utile pour permettre de vérifier la réalité du motif invoqué lié aux compétences professionnelles.

Concernant les problèmes liés aux absences, G. soutient que la situation était devenue difficile à gérer en raison des absences à répétition de Mme N. et, qu'étant absente, elle ne pouvait s'occuper des séminaires prévus avec les comptables ni élaborer le planning pour le 2ème semestre.

G. reste en défaut de prouver que le licenciement de Mme N. était une mesure appropriée et nécessaire pour remédier à une réelle désorganisation liée aux absences de celle-ci.

G. ne produit aucune pièce de nature à établir une telle désorganisation.

Si G. a sans doute dû suppléer aux absences de Mme N. , rien ne prouve que les inconvénients en découlant étaient tels qu'ils entraînaient une sérieuse perturbation du fonctionnement de l'entreprise (au niveau du service concerné) nécessitant de mettre fin à la relation de travail avec Mme N. .

Il n'apparaît ainsi d'aucun élément du dossier que, par exemple, des séminaires aient dû être annulés du fait de l'absence de Mme N. et/ou que l'offre de séminaires ait dû être réduite, et/ou que des collègues aient dû assumer une charge de travail excessive pour pallier son absence, etc.

G. ne s'explique pas sur les mesures prises à la suite du départ de Mme N. : a-t-elle été remplacée dans sa fonction par un travailleur nouvellement engagé ? Le licenciement a-t-il permis de remédier aux difficultés invoquées ?

Mme N. avait déjà été absente, dans une autre fonction, pendant plusieurs mois au cours de l'année 2016 et une solution constructive avait alors été trouvée pour permettre une poursuite satisfaisante de la collaboration en 2017 et 2018.

En conclusion, G. ne parvient pas à renverser la présomption de discrimination. L'indemnité est due ; sur ce point, l'appel est non fondé et le jugement sera confirmé. 2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

L'article 9 de la C.C.T. n°109 dispose :

« §1. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Dès lors que Mme N. s'est vue reconnaître ci-avant le droit à l'indemnité prévue par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (indemnité due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail), l'indemnisation prévue par la C.C.T. n°109 (d'un montant inférieur) n'est pas due. Ces deux indemnités sanctionnent toutes deux un motif spécifique de congé (discriminatoire / manifestement déraisonnable).¹⁰ Elles ne sont pas cumulables.¹¹

3. Les dommages et intérêts pour licenciement abusif

3.1. Principes

En vertu des règles générales du droit civil, le licenciement d'un travailleur est entaché d'abus de droit lorsque le droit de licencier est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent¹². Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

L'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture irrégulière du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit¹³.

3.2. Application

La circonstance que G. n'apporte pas la preuve d'un motif adéquat de licenciement est déjà sanctionnée par l'indemnité prévue par la loi anti-discrimination.

La cour n'aperçoit pas en quoi le licenciement serait entouré de circonstances fautives qui justifieraient d'allouer des dommages et intérêts à Mme N. .

Le fait qu'elle ait été licenciée durant une période d'incapacité de travail ne constitue pas, en tant que tel, une faute et est d'ailleurs autorisé par la loi (art. 38, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

G. n'était pas tenue par une quelconque obligation d'audition préalable au licenciement.

Le fait d'avoir notifié le licenciement par un courrier recommandé n'est pas révélateur d'une intention de nuire.

¹⁰ Cf. H. MORMONT, « La règle anti-cumul de l'article 9, § 3, de la convention collective de travail n°109 », in J. CLESSE, F. KEFER et Q. DETIENNE, Questions actuelles de droit social, CUP Liège, n°225, pp. 149-150.

¹¹ Dans le même sens, C. trav. Bruxelles, 5 avril 2023, J.T.T., 2023, p. 478 ; C. trav. Bruxelles, 19 décembre 2023, R.G. n° 2020/AB/420, J.T. T., 2024/16, p. 289-296 (et les références citées en note 28) ; C. trav. Bruxelles, 23 mai 2023, R.G. n°2022/AB/59, www.terralaboris.be

¹² Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2006, p. 155

¹³ Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410

Mme N. n'établit pas que G. aurait commis une faute en raison du fait de ne pas avoir pris l'initiative d'entamer un trajet de réintégration.

De toute manière, Mme N. reste en défaut d'établir la réalité d'un dommage spécifique qui ne serait pas déjà réparé par l'indemnisation qui lui est accordée suite à son licenciement, à savoir l'indemnité de préavis (30 semaines de rémunération dont 4 semaines à déduire pour l'outplacement) déjà payée et l'indemnité prévue par la loi anti-discrimination (6 mois de rémunération) au paiement de laquelle G. est condamnée.

L'appel est fondé sur ce point.

4. Dépens

Suivant l'article 1017, alinéa 1er du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

Suivant l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et soeurs ou alliés au même degré.

La compensation des dépens est une faculté pour le juge, et non une obligation, celui-ci décidant en outre dans quelle mesure il répartit les dépens¹⁴. L'application de la compensation des dépens ne requiert pas que les parties aient introduit des demandes réciproques¹⁵.

Les dépens comprennent entre autres l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (art. 1018, 6° et 8°, C.J.).

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge¹⁶.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif¹⁷.

En l'espèce, Mme N. obtient partiellement gain de cause, de sorte que la cour décide de compenser partiellement les dépens, conformément à l'article 1017, al. 4 du Code judiciaire.

Ce faisant, la cour :

- délaisse à la société G. ses propres dépens ;
- met à sa charge la contribution pour l'aide juridique de seconde ligne, tant pour l'instance que pour l'appel ;

¹⁴ Cass., 18 décembre 2009, J.T., 2010, p. 453 et note ; DE LEVAL, Manuel de droit judiciaire, 2015, p. 277.

¹⁵ Cass. 19 janvier 2012, F.10.0142.N, www.juridat.be

¹⁶ Cass., ter mars 2019, Pas., 2019, pp. 469-471 ; voy. sur le sujet V. DE WULF, « Troisième indexation des indemnités de procédure », J.T., 2021/24, pp. 456-460

¹⁷ Cass., 13 janvier 2023, n°C.22.0158.N/1, J.T., 2023/10, p. 174-175.; J.-F. VAN DROOGHENBROECK, « Indemnité de procédure et principe dispositif », J.T., 2023/10, pp. 175-176

- la condamne aux dépens de Mme N. , tant pour l'instance que pour l'appel, à concurrence du montant de l'indemnité de procédure de base à retenir pour une demande comprise entre 20.000 et 40.000 euros, fourchette dans laquelle se situe l'indemnité octroyée (outre, en première instance, les arriérés de rémunération variable), soit 2.600 euros (montant applicable lors de la prise en délibéré par le tribunal) pour la première instance et 3.139,53 euros en appel (montant applicable lors de la prise en délibéré par la cour).

PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Entendu et lu l'avis du ministère public ;

Déclare l'appel principal de G. recevable et partiellement fondé ;

Déclare l'appel incident de Mme N. recevable mais non fondé ;

Confirme le jugement frappé d'appel en ce qu'il condamne G. à payer à Mme N. une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois en raison d'une discrimination sur base de l'état de santé d'un montant de 26.987,40 euros, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du licenciement et des intérêts judiciaires ;

Le réforme en ce qu'il condamne G. à payer à Mme N. une indemnité pour licenciement abusif et, statuant à nouveau sur ce chef de demande, le déclare non fondé et en déboute Mme N. ;

Déboute Mme N. du surplus de ses demandes ;

Statuant sur les dépens, tant pour l'instance que pour l'appel :

- Délaisse à G. ses propres dépens ;
- Met à charge de G. la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, de 20 euros pour la première instance et de 22 euros pour l'appel ;
- Condamne G. aux dépens de Mme N. à savoir, après compensation, une indemnité de procédure de 2.600 euros pour la première instance et de 3.139,53 euros pour l'appel ;

Cet arrêt est rendu et signé par :

Fr.-X. HORION, conseiller,
P. WOUTERS, conseiller social suppléant,
R. PARDON, conseiller social suppléant,
Assistés de G. ORTOLAN I, greffier

et prononcé, à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles,
le 26 août 2025, où étaient présents :

Fr.-X. HORION, conseiller,
G. ORTOLANI, greffier